



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

### UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

#### RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 109, DE 10 DE JUNHO DE 2024

Dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

O **Conselho Superior da Universidade Federal de Juiz de Fora**, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, tendo em vista o que consta no processo SEI **23071.908047/2024-61**, a partir da proposta elaborada pelo “Grupo de Trabalho de enfrentamento ao assédio moral e sexual da UFJF” formalizado pela portaria GAB-REITOR/UFJF Nº 73, de 13 de abril de 2023, e o que foi deliberado, por maioria, na reunião do dia 24 de maio de 2024, em continuidade à reunião do dia 16 de maio de 2024 e à sua reunião ordinária realizada no dia 10 de maio de 2024, de forma presencial, no auditório das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Juiz de Fora, e de forma remota para os (as) Conselheiros (as) de Governador Valadares, nos termos do artigo 1º da Resolução 45/2022 do Conselho Superior,

Considerando ainda os seguintes atos normativos:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal;
- Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- Lei 14.540, de 03 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho;
- Código de Conduta Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora instituído pela Resolução nº 77/2021 do Conselho Superior, de 7 de dezembro de 2021;

- Estatuto discente da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF);
- GUIA LILÁS: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, publicado em março de 2023 pela Controladoria-Geral da União;
- Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal);
- Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) instituída pela Portaria SRH/MP nº 03, de 07 de maio de 2010, que define as diretrizes gerais para orientar as equipes de vigilância das entidades e órgãos federais na avaliação e intervenção nos ambientes e processos de trabalho e na realização das ações de promoção à saúde do servidor público federal;
- NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG - Controladoria Geral da União;
- Despacho da Presidência da República de 04 de setembro de 2023.

RESOLVE:

**Art. 1º** Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF.

§ 1º Para fins de aplicação desta Resolução, compreende-se como âmbito da UFJF: todos os locais, físicos ou virtuais, onde sejam desenvolvidas atividades decorrentes de atribuições acadêmicas e/ou profissionais relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura, à gestão, dentre outras atividades institucionais, dentro ou fora dos campi;

§2º Para fins de aplicação desta Resolução, considera-se como membro da comunidade acadêmica todas as pessoas que mantenham relação institucional com a UFJF, na condição de:

- a) Discente;
- b) Docente;
- c) Técnico-administrativos em Educação;
- d) Trabalhadores terceirizados;
- e) Todas as pessoas que exerçam mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

## **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 2º** São princípios basilares da política institucional de enfrentamento aos assédios e outras violências:

I - a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito;

II - a promoção dos direitos humanos, sem distinção de raça/cor, ascendência e origem étnica, sexo, gênero, orientação sexual, condições físicas ou mentais, região ou território de origem, religião, nacionalidade, instrução, condição de inserção na UFJF,

filiação ideológica ou política, ocupação ou função desenvolvida na universidade;

III - o papel educacional e o compromisso social da Universidade com a formação acadêmica e cidadã, visando à erradicação de todas as formas de assédio, intolerância, discriminação e violação de direitos humanos;

IV - a universalidade, compromisso institucional com o cuidado, foco nas pessoas afetadas, prevenção, resolutividade e confidencialidade;

V - os princípios constitucionais que balizam a prestação dos serviços públicos, destacadamente a legalidade, a impessoalidade e a moralidade.

## **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS**

**Art. 3º** Considera-se, no âmbito da UFJF:

I - Assédio moral: toda conduta abusiva, frequente e repetitiva, que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, com potencial de afetar ou afetando sua dignidade, saúde física e/ou mental, sua vida profissional, acadêmica e/ou pessoal.

I.1 - São tipos de assédios moral:

a) vertical descendente: quando o assédio é cometido contra um subordinado hierárquico;

b) vertical ascendente: quando o assédio é cometido contra um superior hierárquico;

c) horizontal e/ou transversal: quando o assédio é cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico;

II - Assédio Organizacional: violência ou assédio caracterizados quando a instituição, por meio de seus mecanismos, processos, normas e/ou rotinas, gera demandas desarrazoadas, desproporcionais e/ou ilegais para membros da comunidade, com potencial risco biopsicossocial; ou, ainda, quando a estrutura organizacional incentiva ou tolera práticas assediadoras.

III - Assédio de Segunda Ordem: refere-se a represálias, ameaças ou novas formas de abuso que ocorrem após a denúncia de uma primeira ocorrência de assédio, revelando ações negativas passíveis de desencorajar ou punir a busca por justiça, colaborando com a intensificação das práticas de assédio já existentes, maior subnotificação de casos e/ou revitimização das vítimas.

IV - Assédio sexual: constrangimento de alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes à relação laboral ou educacional.

V - Importunação sexual: caracteriza-se por “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de terceiros”, mesmo quando não houver relações de hierarquia.

VI - Ato discriminatório: toda conduta (ação ou omissão) que tenha por objetivo ou consequência insultar, distinguir, anular, excluir, impedir e restringir pessoas ou grupos em relação ao gozo e ao exercício dos direitos humanos, direito à memória e às liberdades fundamentais do domínio político, social e cultural, ou qualquer outro domínio da vida pública; tendo por base características e/ou condições individuais ou de grupos

relacionados a:

- a) raça/cor,
- b) ascendência ou origem étnica,
- c) orientação sexual ou identidade de gênero presumidas,
- d) nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência,
- e) idade,
- f) deficiências,
- g) doenças e transtornos,
- h) religião,
- i) classe social,
- j) hierarquia ocupacional,
- k) tradições, hábitos e costumes, indumentárias, sotaques e variações linguísticas,
- l) estado de gravidez ou condição de mãe,
- m) aparência ou forma física,
- m) modos específicos de inserção no âmbito universitário, entre outros,
- n) função/responsabilidade na estrutura familiar.

VII - Outras violências:

- a) a violência direta, incluindo agressão física, psicológica, verbal;
- b) a violência estrutural e cultural, que podem se apresentar como calúnia, difamação, injúria, constrangimentos, rebaixamentos e humilhações.
- c) a violência acadêmica fica caracterizada como adoção de práticas vexatórias no ambiente educacional;
- d) a violência intelectual fica caracterizada pelo menosprezo a manifestação de atuação acadêmica na sua área de especialidade.

VIII - Risco biopsicossocial no trabalho e no ambiente acadêmico: toda condição, situação, mecanismos, rotinas, deficiências na organização e gestão dos processos de trabalho e acadêmicos que tenham o potencial de comprometer, prejudicar ou impossibilitar o desenvolvimento de atividades e vivenciadas no mundo do trabalho e ambiente acadêmico gerando efeitos negativos a nível psicológico, físico e social.

IX - Saúde no trabalho e no ambiente acadêmico: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social e um ambiente livre de assédios e violências, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho e com a vida acadêmica.

**Parágrafo único** Para fins de caracterização das relações de subordinação deverão ser considerados, quando couber, aspectos de cultura organizacional para além das relações efetivas de hierarquia, que são permeados pelos diferentes marcadores sociais de gênero, raça, classe, sexualidade, idade, condição de deficiência, dentre outros, funcionais, evidentes em relações hierárquicas e de poder.

**Art. 4º** São atos discriminatórios, quando praticados em virtude das

circunstâncias descritas no inciso VII do art. 3º, entre outros:

- I - fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade;
- II - questionar a sanidade mental da pessoa;
- III - apropriar-se de ideias sem dar o devido crédito e reconhecimento ao verdadeiro autor;
- IV - interromper a fala, constantemente, no ambiente de trabalho e/ou atividades relacionadas ao trabalho;
- V - tratar de forma infantilizada e/ou condescendente com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- VI - pagar salário menor pelo desempenho das mesmas funções de outro profissional que não se enquadre nos grupos especificados no caput;
- VII - não contratar, não promover ou exonerar;
- VIII - alterar, injustificadamente, as funções ou retirar benefícios;
- IX - impor sanções ou negar fornecimento de referências profissionais ou acadêmicas;
- X - desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica em sua área de conhecimento;
- XI - proferir piada que vise ironizar pessoas;
- XII - reprimir, cercear ou desrespeitar, de qualquer modo e por quaisquer meios, a identidade e/ou a livre expressão de gênero de pessoas a seu critério;
- XIII - dispensar tratamento que denote presunção de subalternidade em função de raça/cor ou origem étnica.

### **CAPÍTULO III**

#### **ASSÉDIO NO AMBIENTE ACADÊMICO**

**Art. 5º** São comportamentos que podem configurar condutas assediadoras, dentre outras:

- I - manipular, omitir ou postergar o repasse de informações a pessoas que delas necessitem para as suas atividades, independente da hierarquia;
- II - desprezar a opinião de membros da comunidade acadêmica, independente da atividade que cada um exerça;
- III - esvaziar e/ou depreciar as atribuições de um membro da comunidade acadêmica gerando nele a sensação de inutilidade ou incompetência;
- IV - publicizar, sem autorização, registros audiovisuais, visuais, sonoros e/ou escritos relacionados com as atividades institucionais causando constrangimento ou depreciando os membros da comunidade acadêmica;
- V - esquivar-se de estabelecer uma comunicação direta com membros da comunidade acadêmica ou grupo, ainda que se utilizando de comunicação indireta como bilhetes, e-mail ou envio de recados por intermédio de outros;
- VI - fragilizar, ridicularizar ou menosprezar membros da comunidade acadêmica, seja por meio de palavras, gestos evidentes, entre outras condutas que visem inferiorizar a pessoa;

VII - responsabilizar sem fundamento e de forma desproporcional, imputando aos membros da comunidade acadêmica incompetência ou incapacidade para realização da atividade;

VIII - intimidar e/ou amedrontar membro da comunidade acadêmica reforçando a possibilidade de punições caso adote uma conduta específica ou não realize determinada atividade;

IX - submeter membro da comunidade acadêmica a rituais constrangedores ou humilhantes para aceitação em determinado grupo;

X - designar atividades sem sentido, humilhantes ou que claramente não possuam utilidade para expor e fragilizar membro da comunidade acadêmica;

XI - divulgar rumores ou boatos, expor acontecimentos ou hábitos, relacionados à esfera privada de membro da comunidade acadêmica;

XII - sobrecarregar um membro da comunidade acadêmica repassando responsabilidades excessivas cuja resolução é pouco factível;

XIII - invadir a intimidade por meio de escuta, visualização ou leitura de mensagens, ligações telefônicas, e-mails ou outros materiais privados de membro da comunidade acadêmica;

XIV - zombar de atributos físicos e/ou das características culturais e subjetivas de membro da comunidade acadêmica;

XV- impor condições e regras assimétricas na realização de atividades, denotando diferença de tratamento em relação a membros de um mesmo grupo da comunidade acadêmica e divergência às normas e aos procedimentos internos;

XVI - isolar fisicamente um membro da comunidade acadêmica para que ele não estabeleça contato com os demais colegas;

XVII - aplicar vigilância excessiva e vexatória quanto ao cumprimento de responsabilidades, horários ou vestimenta;

XVIII - atribuir apelidos pejorativos;

XIX - danificar, inutilizar ou interromper, de maneira deliberada, a operação de instrumentos de trabalho ou equipamentos necessários para a realização das atividades de membro da comunidade acadêmica;

XX - abordar de maneira ríspida, desrespeitosa ou constrangedora, reiteradamente, membro da comunidade acadêmica;

XXI - induzir ao erro, de maneira deliberada, membro da comunidade acadêmica;

XXII - ignorar limitações físicas, problemas de saúde ou recomendações médicas que possam interferir na realização de atividades, de membro da comunidade acadêmica;

XXIII - pressionar, coagir ou insinuar ao servidor para abrir mão do exercício ou da luta por seus direitos estatutários ou trabalhistas;

XXIV- pressionar, coagir ou insinuar ao discente para abrir mão do exercício ou da luta por seus direitos regimentais e acadêmicos;

XXV - condução autoritária e impositiva em conselhos, comissões e colegiados, desconsiderando ou deslegitimando a participação e manifestações contrárias de seus membros.

**Art. 6º** São condutas que, dentre outras, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, caracterizam assédio sexual e/ou demais atos ilícitos contra a dignidade sexual e outras formas de violência sexual:

I - manter conversas indesejadas de conteúdo sexual;

II - fazer insinuações, explícitas ou veladas;

III - realizar convites impertinentes;

IV - fazer pressão para participar de encontros e saídas;

V - manter contato físico não desejado;

VI - solicitar favores sexuais;

VII - prometer tratamento diferenciado;

VIII - fazer ameaças de represálias, veladas ou explícitas;

IX - usar de ameaça e chantagem contra membro da comunidade acadêmica, usando como argumento qualquer tipo de favorecimento, para obter benefícios sexuais.

**Art. 7º** Não caracterizam, a priori, um tipo de assédio os atos de gestão administrativos vinculados ao interesse da Administração, realizados de forma justificada e respeitosa, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar, avaliar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, movimentar a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem conduta discriminatória.

**Art. 8º** No ambiente acadêmico, as atribuições de atividades e as exigências de seu cumprimento, realizadas de forma respeitosa, não se configuram como assédio.

## **CAPÍTULO IV**

### **DAS AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO, PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

**Art. 9º** Cabe à Administração Central da UFJF:

I- assegurar a manutenção da Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas, de forma estruturada, incluindo condições físicas e de recursos humanos especializados, a fim de garantir um canal de comunicação seguro para acolhimento dos denunciante, bem como para formalização das denúncias;

II- promover campanhas contínuas sobre assédios e outras violências, bem como letramento relacionado a temáticas de gênero, raça/cor, etnia, capacitismo, etarismo, dentre outras;

III- assegurar capacitações, trilhas e/ou atividades sobre esses temas para servidores, estudantes e trabalhadores terceirizados;

IV- recomendar aos servidores, estudantes e trabalhadores terceirizados, ingressantes na Instituição, que busquem as formações elencadas nos incisos II e III;

V- promover, prioritariamente, capacitação específica sobre o tema aos ocupantes de cargos de gestão (tais como pró-reitores, diretores, coordenadores, chefes de departamento e outros com função comissionada e/ou gratificada);

VI- investir em ações e práticas preventivas que busquem preservar a saúde no trabalho e no ambiente acadêmico, em especial, a saúde mental dos trabalhadores e discentes, como por exemplo: identificação de fatores de risco levando-se em consideração uma visão integral e contextualizada da relação com o trabalho, ensino e pesquisa, estimulação dos riscos, valoração dos riscos, controle e/ou eliminação de fatores de risco e monitoramento das ações implementadas;

VII- incentivar a realização de pesquisas e projetos acadêmicos, publicizar dados e relatórios gerados, compartilhando o conhecimento acerca dos temas relacionados aos assédios e outras violências;

VIII- promover, a partir de levantamentos de dados, ações específicas para melhoria dos ambientes e publicizar sistematicamente dados e relatórios gerados, objetivando ações de monitoramento e prevenção, bem como maior transparência no enfrentamento aos assédios e outras violências;

IX- realizar por demanda justificada pela Comissão Permanente, levantamentos de dados que possam mapear ambientes com risco biopsicossocial crítico, com alto percentual de solicitação de remoções de servidores, trancamentos, desistências ou abandono por discentes que estejam relacionados a adoecimento mental devido ao ambiente acadêmico;

IX-A- realizar tais levantamentos através de seus órgãos internos, bem como celebrar quando couber termos de cooperação técnico-científica, contratos ou outros meios, de acordo com as normas vigentes;

X- realizar intervenções direcionadas para minimização/eliminação dos riscos biopsicossociais diagnosticados, promovendo, assim, ambientes organizacionais e acadêmicos seguros e saudáveis, que valorizem a cooperação e deliberação coletiva na construção de seus processos organizacionais e estudantis;

XI- buscar meios para estruturar instâncias institucionais de mediação de conflitos com objetivo de atuar em sua resolução, no âmbito administrativo e acadêmico, contribuindo para a manutenção de um ambiente de relações saudáveis;

XI-A- casos pontuais de intervenção direta, com objetivo de resolver conflitos, devem, obrigatoriamente, ter o consentimento dos envolvidos;

XII- dar resposta efetiva à comunidade acadêmica e à sociedade em geral sobre as denúncias de assédio, assegurando transparência às ações e aos processos administrativos, respeitando suas regras de sigilo, o direito à defesa e o resguardo das vítimas;

XIII- fomentar a articulação entre as Unidades Acadêmicas, para construir projetos interdisciplinares de modo a atender as demandas institucionais a fim de garantir a política de enfrentamento às violências e assédios;

XIV- divulgar de forma ampla e em seus canais de comunicação, os documentos que versem sobre os comportamentos e condutas éticas, a saber: Código de Ética do Servidor Público, Código de Ética da Universidade Federal de Juiz de Fora, Estatuto Discente, dentre outros;

XV- fomentar a gestão participativa, cooperativa, solidária, em consonância com a Cultura da Paz e com a Comunicação Não Violenta, assegurando a integração entre membros da comunidade acadêmica e o compartilhamento das experiências e das deliberações coletivas com a finalidade de prevenir todo tipo de assédio e outras violências na Universidade;

XVI- receber as ações propostas pela Comissão Permanente, constituída conforme artigo 14 da presente resolução, e encaminhá-las dentro dos limites legais,

administrativos e orçamentários;

XVII- incluir nos Termos de referência das licitações e nos contratos de mão de obra exclusiva, cláusulas contratuais para que as empresas contratadas se comprometam a criar políticas de enfrentamento aos assédios e apoio aos trabalhadores, vítimas de assédio, caso não possuam;

XVII-A- buscar, em diálogo com as empresas já contratadas, o comprometimento com a criação de políticas de enfrentamento aos assédios, criação de canais de comunicação e apoio aos trabalhadores, vítimas de assédio, caso não possuam;

XVII-B- buscar promover em parceria com as empresas contratadas ações de prevenção e educativas referentes ao assédio e/outras violências;

XVIII- oferecer à comunidade universitária apoio e orientações apropriadas em situações de assédio, publicizando em sítio institucional, as fases dos procedimentos administrativos, como prazos, julgamento e aplicação das penalidades, bem como informações sobre as capacitações e produção de materiais informativos/educativos;

XIX- elaborar base de dados confidenciais que dará suporte para implantação de políticas de prevenção e conscientização da comunidade;

XX- apresentar anualmente ao Conselho Superior os dados referentes as manifestações, denúncias e processos, garantindo-se sempre o sigilo com relação à identidade dos envolvidos;

XXI- em casos de denúncia de assédio com a exposição do membro da comunidade acadêmica a riscos biopsicossociais e prejuízos funcionais e/ou acadêmicos deve-se assegurar mecanismos de proteção a pessoa afetada durante o processo.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

**Art. 10** A Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas é o setor institucional de acolhimento, tratamento, encaminhamento e acompanhamento das manifestações de assédio e outras violências.

**Art. 11** Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos para encaminhamento das queixas e denúncias a que se refere esta Resolução:

I - A formalização de denúncias deverá ser realizada na Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas, por escrito ou por meio do canal FalaBR, sendo assegurado o sigilo de identidade do denunciante, cabendo a todos que tenham conhecimento, desde o recebimento da denúncia, preservar os elementos de identificação do denunciante por meio do sigilo do nome, do endereço e de quaisquer outros elementos que possam identificá-lo.

II – Os setores abaixo relacionados, quando do atendimento a membros da comunidade acadêmica, tomem conhecimento de possíveis situações de assédio e outras violências, nos limites de sua competência, deverão orientá-los(las) a buscar a Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas para os trâmites institucionais, garantindo-se a confidencialidade das informações e a autonomia da pessoa afetada, conforme fluxo apresentado no Anexo I da presente Resolução:

a) Proae - Pró-reitoria de Assistência Estudantil;

b) Progepe/COSSBE - Coordenação de Saúde, Segurança e Bem Estar e

SIASS/GV;

- c) Progepe/NUPLA - Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência;
- d) Coordenação Acadêmica / GV;
- e) Direção de Unidades Acadêmicas e Administrativas;
- f) Coordenação de Curso;
- g) Departamento de Curso.

III – As Entidades representativas, quando do diálogo com membros da comunidade acadêmica, tomem conhecimento de possíveis situações de assédio e outras violências, deverão orientá-los(as) a buscar a Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas para os trâmites institucionais, garantindo-se a confidencialidade das informações e a autonomia da pessoa afetada, conforme fluxo apresentado no Anexo I da presente Resolução:

- a) DCE - Diretório Central dos Estudantes;
- b) APG - Associação dos Pós-graduandos;
- c) SINTUFEJUF - Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora;
- d) APES - Associação dos Professores de Ensino Superior de Juiz de Fora.

IV – A Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas definirá, para efeito de estatística e ações da política, termos e formas, para recepção quantitativa e anonimizada dos atendimentos efetuados pelos setores institucionais e entidades, que implicaram em encaminhamento de formalização da denúncia.

V - a comunidade acadêmica ciente e/ou implicada, direta ou indiretamente, em situações ou casos de assédios deverá comunicar aos envolvidos sobre o papel da Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas, instância que tratará as denúncias.

VI - as investigações e procedimentos deverão observar as legislações vigentes e normativas internas, em consonância com as orientações da Diretoria de Controle Institucional;

VII - Em casos de importunação sexual envolvendo discentes, é papel da instituição garantir, em diálogo com a pessoa afetada, um plano de acompanhamento especial pela Coordenação do Curso, assegurando seu percurso formativo para a conclusão do curso;

VIII - Qualquer perseguição, discriminação ou represália contra membros da comunidade acadêmica, vítimas de assédio sexual e moral que denunciarem seus assediadores, gera efeitos disciplinares de acordo com as normativas vigentes na instituição;

IX - Estão proibidos questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou mulheres em situação de violência, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos;

X - Os procedimentos deverão observar ações para que vítimas de assédio sexual e moral não sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;

XI - Caberá à Diretoria de Controle Institucional, quando das orientações às comissões de sindicância, para além das sanções disciplinares tipificadas em Lei e demais normas regulamentares, prever ações pedagógicas aos autores de assédio e outras violências, como capacitações específicas.

XII - Os espaços de acolhimento devem resguardar sigilo quanto aos fatos acolhidos e preservar a identidade dos sujeitos envolvidos.

**Art. 12** Não poderá ser praticado ato de retaliação, coação, discriminação e/ou represália contra aquele(a) que denunciar, fizer queixa ou reclamação, for testemunha, expressar dúvida, informar, assistir ou fornecer qualquer outra informação relacionada a atos suspeitos de violências ou assédios no âmbito institucional.

§1º Deve ser considerado, para os fins do caput, qualquer espécie de prejuízo à esfera do(a) reportante, envolvidos(as) ou testemunhas que tenha correlação com o ato de reportar ou prestar informações.

§2º A ocorrência de quaisquer destes atos gera efeitos disciplinares de acordo com as normativas vigentes na instituição.

§3º Nos casos de má-fé, será aplicada, de acordo o devido processo legal, sanção disciplinar e a penalidade prevista em lei em face do denunciante/manifestante.

**Art. 13** Será garantido às pessoas da universidade que forem indicadas como autoras em algum episódio de assédio o devido processo administrativo, o contraditório, a ampla defesa e a presunção de inocência, evitando-se pré-julgamento, exposição ou outras consequências negativas antes que os fatos sejam apurados;

**Art. 14** Fica instituída a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento às violências e assédios, no âmbito da UFJF, devendo a formalização da portaria ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a aprovação desta Resolução.

§1º A comissão será composta por:

I - 4 (quatro) representantes (titular e suplente) da Administração Central/Superior a serem indicados;

II - 1 (um) representante (titular e suplente) da APES;

III - 1 (um) representante (titular e suplente) do SINTUFEJUF;

IV - 1 (um) representante (titular e suplente) do DCE;

V - 1 (um) representante (titular e suplente) da APG;

VI - 1 (um) representante (titular e suplente) da Comissão de Ética da UFJF;

VII - 1 (um) representante (titular e suplente) do campus avançado de Governador Valadares.

§2º São atribuições da Comissão Permanente:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa política;

II - acompanhar e contribuir para o planejamento anual das ações institucionais;

III - sugerir/propor mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e/ou da vida acadêmica de forma que os conhecimentos, saberes, diretrizes sobre enfrentamento e combate ao assédio e às outras violências possam integrar, sistematicamente, com transversalidade, as ações, estratégicas e práticas institucionais em todas as dimensões;

IV - participar e oferecer contribuição em ações/estudos institucionais relativos à Política, quando acionada para essa finalidade;

V - propor ao CONSU, sempre que julgar necessário, atualizações à Política de que trata esta Resolução.

**Parágrafo único** Caberá à Comissão Permanente elaborar o seu Regimento Interno, em até 1 (um) ano após sua constituição. A Coordenação dos trabalhos da comissão ficará a cargo do representante da PROGEPE, até a aprovação do Regimento Interno.

**Art. 15** Fica instituído o Fórum Permanente de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e Outras Violências, cuja composição e regimento serão propostos pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e Outras Violências, com a finalidade de ser uma instância de debate ampliado sobre a temática atinente a esta Resolução.

**Art. 16** A política de enfrentamento aos assédios e outras violências deverá ser revista no prazo de 02 (dois) anos, ou a qualquer tempo, conforme proposições da Comissão Permanente.

**Art. 17** Os casos omissos serão resolvidos por Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento às violências e assédios.

**Art. 18** Esta Resolução, por urgência na produção de seus efeitos, entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Serviço Eletrônico da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Juiz de Fora, 10 de junho de 2024.

**Álvaro de Azeredo Quelhas**  
**Secretário-Geral**

**Girlene Alves da Silva**  
**Presidente do Consu/UFJF**



Documento assinado eletronicamente por **Alvaro de Azeredo Quelhas, Secretário(a) Geral**, em 13/06/2024, às 16:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



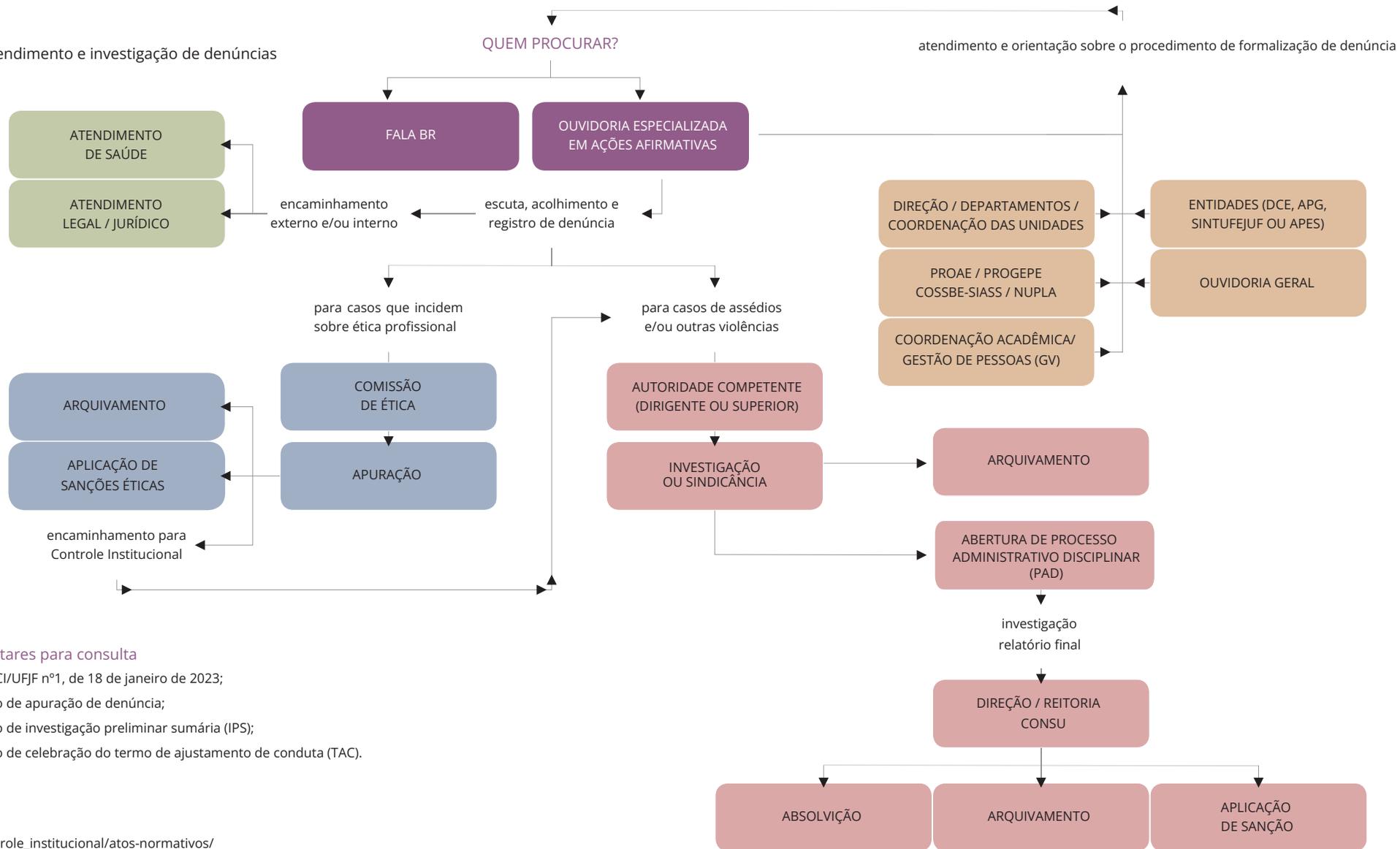
Documento assinado eletronicamente por **Girlene Alves da Silva, Reitor(a)**, em 14/06/2024, às 08:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf ([www2.ufjf.br/SEI](http://www2.ufjf.br/SEI)) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1827036** e o código CRC **5F244DE0**.



Assédio | Fluxo de atendimento e investigação de denúncias



Materiais complementares para consulta

- Instrução Normativa DICI/UFJF nº1, de 18 de janeiro de 2023;
- Fluxograma do processo de apuração de denúncia;
- Fluxograma do processo de investigação preliminar sumária (IPS);
- Fluxograma do processo de celebração do termo de ajustamento de conduta (TAC).

Disponíveis em:

[https://www2.ufjf.br/controle\\_institucional/atos-normativos/](https://www2.ufjf.br/controle_institucional/atos-normativos/)

Ouvidoria especializada - Campus Juiz de Fora | (32) 2102-3380 | ouvidoriaespecializada.diaaf@ufjf.br  
 A ouvidoria garante anonimato às vítimas, sendo um setor de escuta e acolhimento e registro de denúncias de assédio.